

# 扩大失业保险保障范围 2类人员可领6个月失业补助金

本报讯 近日,人社部、财政部发布《关于扩大失业保险保障范围的通知》。其中提到,2020年3月至12月,领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、不符合领取失业保险金条件的参保失业人员,可以申领6个月的失业补助金,标准不超过当地失业保险金的80%。

通知指出,要及时发放失业保险金。对参保缴费满1年、非因本人意愿中断就业、已办理失业登记并有求职要求的失业人员,应及时足额发放失业保险金,代缴基本医疗保险费,按规定发放价格临时补贴、丧葬补助金和抚恤金。自2019年12月起,延长大龄失业人员领取失业保险金期限,对领取失业保险金期满仍未就业且距法定退休年龄不足1年的失业人员,可继续发放失业保险金至法定退休年龄。

阶段性实施失业补助金政策。2020年3月至12月,领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、不符合领取失业保险金条件的参保失业人员,可以申领6个月的失业补助金,标准不超过当地失业保险金的80%。领取失业补助金期间不享受失业保险金、代缴基本医疗保险费、丧葬补助金和抚恤金。失业人员领取失业补助金期满、被用人单位招用并参保、死亡、应征服兵役、移居

境外、享受城镇职工基本养老保险或城乡居民养老保险待遇、被判刑收监执行的,停发失业补助金。领取失业补助金期限不核减参保缴费年限。失业补助金按月发放,从失业保险基金“其他支出”科目列支。

阶段性扩大失业农民工保障范围。对《失业保险条例》规定的参保单位招用、个人不缴费且连续工作满1年的失业农民工,及时发放一次性生活补助。2020年5月至12月,对2019年1月1日之后参保不满1年的失业农民工,参照参保地城市低保标准,按月发放不超过3个月的临时生活补助。与城镇职工同等参保缴费的失业农民工,按参保地规定发放失业保险金或失业补助金。

阶段性提高价格临时补贴标准。2020年3月至6月,对领取失业保险金和失业补助金人员发放的价格临时补贴,补贴标准在现行标准基础上提高1倍。

通知提出,要畅通失业保险待遇申领渠道。各地要优化经办流程,减少证明材料,取消附加条件,让参保失业人员方便快捷得到保障。参保失业人员可凭社会保障卡或身份证件申领失业保险金、失业补助金、一次性生活补助或临时生活补助,可不提供解除或者终止劳动关系、失业登记证明等材料。经办机构应通过核验参保信息库中的参保缴费信息,确认申领人员是否符合领取条件对应的失业状态,不得增加其他义务、条件或时限要求。各地要在实现线上申领失业保险金基础上,于6月底前实现失业补助金等其他失业保险待遇线上申领;人社部建立领取失业保险金、失业补助金全国线上申领入口,并向地方提供全国参保信息联网核验服务。

要切实防范基金运行风险。各地要密切关注失业保险基金运行情况,加强监测预警,对困难地区及时做好帮扶。要结合本地失业保险基金结余情况,做好资金测算,合理确定补助标准,优先保障保生活支出。基金支撑能力较弱的统筹地区,要适时调整基金支出方向和结构。有条件的省份要充分发挥省级调剂金作用,支持统筹地区各项政策有序实施。要强化监督管理,严防冒领、骗取、套取基金行为,切实维护基金安全。

此外,通知还指出,各地要围绕应发尽发、应保尽保的目标任务,统筹谋划,周密部署,压实工作责任,建立健全抓落实的体制机制,确保扩大失业保险保障范围政策尽快落地见效。

(记者 张寅)

# “直播带货”纳入监管 网络主播7月起有行为规范

本报讯 据商务部统计,今年一季度,全国电商直播超过400万场,网络零售对消费促进作用进一步提升。“全民直播”“直播带货”成为新风口的同时,如何监管其存在的“夸大其词”“假货太多”“鱼龙混杂”等问题?记者了解到,首部全国性直播电商标准《视频直播购物运营和服务基本规范》将出台,将于7月正式发布执行。

据悉,该标准将对行业术语和定义、“带

货”产品的商品质量、直播场景软硬件要求、网络主播的行为规范、行业企业的经营管理、内容发布平台合规性、监管部门的监督管理等都做出规范要求,为直播购物行业设门槛、立规范。通过制定实施两项标准,将有利于引领和规范我国直播购物和网络购物行业的发展方向,杜绝直播行业乱象、重塑行业生态,提升新零售行业的技术管理水平,维护广大消费者利益。(本报记者)

## 根治欠薪进行时

浦城

### 多措并举治理农民工欠薪

本报讯 今年以来,南平浦城县人社局在加强组织领导及协同配合,建立保障工资支付长效机制、建立行政执法和刑事司法衔接机制、扎实推进“四个全覆盖”、宣传劳动保障法律法规、开展各类执法检查等方面下足功夫,多措并举治理农民工欠薪。

值得关注的是,该县推行建立行政执法和刑事司法衔接机制。由人社部门做好涉嫌拒不支付劳动报酬案件前期调查取证和移送工作,公安机关优化案件查处流程,采取提前介入、领导督办、专人包案等形式,“快立、快查、快结”。针对情况复杂的移送案件,成立由公安、人社、行业管理等相关职能部门组成的专项工作组,明确分工、责任到

人。人民法院开辟绿色通道,对人社部门申请的工资支付强制执行案件,依法执行相关财产,保障工人工资权益。

截至5月底,该县为38名农民工追讨工资394600元;农民工工资保证金专户在存工资保证金企业72家,涉及99个工程项目,工资保证金总金额达2158.78万元。据统计,目前在建工程项目32个,其中今年新开工项目15个,已全部开展“无欠薪项目部”创建活动,“无欠薪项目部”创建率达100%。自2019年农民工工资专户发放的制度建立以来,县内开工施工项目已全部开通农民工工资专户,实现农民工工资专户全覆盖。(通讯员 周立好)

宁德

### 公布标杆项目名单 维护农民工合法权益

本报讯 日前,宁德市根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室公布首批落实农民工工资支付制度11个标杆在建工程项目,109个示范在建工程项目名单。

今年,宁德市结合《保障农民工工资支付条例》宣传,对全市所有建筑工程领域在建项目落实农民工工资支付制度进行拉网式检查。为发挥标杆引领和典型示范作用,宁德市本级和各县(市、区)

把落实农民工工资支付实名制管理、农民工工资专户、工资按月及时支付等制度规范化和标准化的,树立为标杆项目,做得较好的树立为示范项目。通过立标杆、树示范、促典型,有效推动和引领宁德市建设工程领域农民工工资支付工作进一步制度化、规范化,确保根治欠薪工作落到实处,切实维护农民工合法权益。(通讯员 蔡光)

# 机关事业单位工勤人员看过来 技能等级岗位考核开始报名

本报讯 近日,2020年福建省机关事业单位工勤人员技能等级岗位考核工作招考简章发布,报考人员须登录福建省工考中心网站(http://www.fjrst.cn)报名,报名时间截至7月3日24时,全省统一笔试拟安排在9月份,具体时间由省

工考中心另行通知。

报考对象为我省机关事业单位、中央驻闽机关事业单位在编在岗的工勤人员,以及上述用人单位劳务派遣人员及与单位签订聘用合同人员。今年报名工作采取先上网注册报名信息,再现场考核报名资

格,最后网上支付报名费的方式。7月6日至7月15日,报考人员通过现场资格审核后,可上网缴费。请报考人员事先办好建设银行卡并开通网银业务(申报技师岗位的综合评审费待进入评审阶段再缴费)。

(记者 周丽华)

# 先招后拒、模糊提成、无故辞退、不转档案 法官解读劳动者求职四类风险



随着2020年毕业季临近,包括应届毕业生在内的求职者迎来求职旺季。不过,此时也是劳动纠纷的高发季。自2015年1月至2020年5月,北京市昌平区法院先后受理4779件劳动争议案件。其中,发生在3月至6月求职高峰期的案件达1911件,占全部案件的40%。

近日,该院法官详细介绍了此类案件的审理情况,并通过典型案例提示:用人单位要规范用工管理,劳动者要提防求职过程中先招后拒、模糊提成、无故辞退、不转档案等四类风险。

## 风险1

### 通知录用后又被拒绝聘用

2019年4月1日,王女士到某科技公司面试。第二天,公司通过招聘软件通知她通过面试,并说明薪资待遇情况。同时,双方约定王女士于4月9日入职,公司随后通过电子邮件将通知书发送给她。可是,仅过一天,公司又通过邮件告知:因公司自身问题无法录用王女士。

为此,王女士诉至法院,要求公司支付赔偿金1万元。经法官调解,公司当庭向王女士赔礼道歉,并支付赔偿金4000元,双方达成和解。

## 法官提示

用人单位享有自主用人权利,但这种“自主”必须建立在尊重劳动者合法权益的基础上,建立在不伤害劳动者切身利益的前提下。现实中,类似这种“先招后拒”的情形时有发生。

虽然劳动者与用人单位没有签订劳动合同,但录用通知本身可以视为企业发出的希望订立劳动合同的要约,劳动者基于对该公司的信任,可能丧失与其他用人单位订立劳动合同的机会。

## 风险2

### 提成工资约定模糊不清

2018年3月,姜女士入职某建筑咨询公司担任销售,并与公司签订劳动合同。此后,因公司经常拖欠工资,双方解除劳动关系。姜女士诉至法院,要求公司支付基础工资及业务提成共计4万余元。

庭审中,姜女士主张提成的计算标准为购入总价的10%,公司辩称提成系公司出售价格与公司购入价格差额的10%。双方在劳动合同中关于提成的约定为:个人业绩提成为每3万元(含)跳一个点。经法官调解,双方达成协议,由公司给付姜女士3万元。

## 法官提示

提成薪酬制度较好体现了多劳多得的原则,在销售、餐饮服务、快递等行业被广泛运用。可是,在实践中因用人单位拖欠提成工资引发的纠纷时有发生。究其原因,是劳资双方对提成约定不够具体明确造成的。

法院提示劳动者,在入职中介公司、咨询公司等提成占工资比重较高的行业时,一定要与用人单位就提成报酬

进行明确约定,并写入书面劳动合同。明确、可执行的提成约定应当包括提成基数、比例、条件、计算公式、支付方式等,据此可以确定具体的提成金额。

用人单位提供的劳动合同多为制式合同,若对提成工资没有明确约定,双方可以签订补充协议。此外,劳动者应把可计算为提成的工作内容形成证据留存,以防发生纠纷后用人单位对此不认可,造成维权困难。

## 风险3

### 试用期内随意辞退员工

张先生于2018年8月1日入职某管理公司,担任运营部经理,双方签订期限为三年的劳动合同,其中试用期为两个月。张先生称其正常工作至2018年8月20日,公司便告知他因不适合工作不用再来上班,并让他在离职协议、离职证明上签字。张先生拒绝签字并提出仲裁申请,要求继续履行劳动合同。但是,仲裁委驳回了他的请求。

张先生对裁决不服,诉至法院。庭审中,他提交了视频录像,显示他是被公司辞退的。公司认可该内容,但称系填写错误。公司提交的离职证明和离职协议中有张先生的签字,经司法鉴定,这些签名不是张先生本人所签。

法院认为,离职证明和离职协议中的签名不是张先生本人所签,且离职证明和离职协议中的离职原因等内容亦非张先生本人填写,法院对离职证明、离职协议的真实性不予认可。公司未提交证据证明与张先生解除劳动合同的原因,在此情况下公司向张先生出具离职证明,约定与其解除劳动关系属违法。在张先生要求继续履行劳动合同的情况下,双方应恢复履行劳动合同。据此,法院作出相应判决。

## 法官提示

试用期的本质是为劳动者和用人单位双方提供“考察期”,以便双方决定是否建立长久的劳动关系。用人单位与劳动者可以约定试用期,但试用期并非用人单位随意辞退员工的“保护期”。《劳动合同法》对于试用期期限、工资标准、劳动关系解除等问题均有明确规定。用人单位滥用试用期侵犯劳动者权益的将承担法律责任。

《劳动合同法》第19条第1款规定,劳动合同期限3个月不满一年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限一年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。如果用人单位违反上述规定,约定试用期期限过长,用人单位应向劳动者支付违法约定试用期赔偿金。

法官提示,在试用期间,用人单位不得无理由随意与劳动者解除劳动合同。对此,《劳动合同法》第39条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。但用人单位据此与劳动者解除劳动合同时,应举证证明已经向劳动者明确告知了具体的录用条件,并证明劳动者在试用期间不符合录用条件。否则,用人单位需承担举证不能的不利后果,进而向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。此外,用人单位以劳动者不符合录用条件为由与其解除劳动合同的,应当在试用期限内提前通知,试用期届满后与劳动者解除的属违法解除。

## 风险4

### 不为辞职员工转移档案

史先生于2016年入职某工程公司,

从事研究员工作,月工资为11000元,双方签订劳动合同。2017年10月开始,公司存在断断续续拖欠工资情况,2018年1月之后的工资一直未发放。于是,史先生提交辞职信,双方于2018年3月解除劳动关系。

可是,双方因工资、档案转移等问题发生争议。史先生提出仲裁申请,要求公司支付解除劳动合同补偿金2万余元并配合办理档案转移手续。仲裁委支持史先生请求,公司不服诉至法院。

法院认为,史先生因公司拖欠工资提出离职,因此公司应支付解除劳动合同经济补偿金。法院判决公司支付史先生解除劳动合同经济补偿金22000元,并为其办理档案转移手续。

## 法官提示

企业职工档案是企业劳动、组织、人事等部门在招聘、培训、奖惩和任用等环节中形成的有关职工个人经历、业务水平以及工作变动等情况的文件材料。

对于档案转移问题,《劳动合同法》第50条第1款明确规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动合同解除或者终止后,用人单位负有向劳动者出具解除或终止的书面证明、办理档案和社保关系转移手续的法定义务。用人单位没有为劳动者办理档案转移手续导致其造成损失的,用人单位应当承担赔偿责任。如果用人单位存在拒绝或故意拖延转移档案的情况,劳动者可以依法申请劳动仲裁并向法院提起诉讼,责令单位配合办理。

(劳动午报)